

## **ANALISIS PERFORMA PERSONEL PADA SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRESTA BANDAR LAMPUNG DAN POLSEK JAJARAN DI BANDAR LAMPUNG**

**Bhira Widha**

Kantor Polresta Bandar Lampung

Jl. Mayor Jendral MT. Haryono No.15, Kota Bandar Lampung 35142

Telp. (0721) 253110

Email : bhiraesbalam@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Indonesian National Police is an instrument of the state that play a role in maintaining internal security and law enforcement in the community. In this position so it is natural that the police performance evaluation is desirable in order to create public trust and maintaining internal security. The study aimed to determined the relationship between discipline, motivation and job performance with Performance Personnel At the Police Criminal Investigation Unit and the Police Board of Bandar Lampung. The method used in this study is qualitative, data collection instruments used by researchers is observation, interview and documentation. The results shows that discipline, motivation and job performance are variables to support the optimal performance of personnel of the Police Criminal Investigation Unit Bandar Lampung*

**Keywords : Personnel Performance, Discipline, Motivation, Work Performance**

### **ABSTRAK**

*Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara Kamtibmas dan penegakan hukum dalam masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar jika evaluasi kinerja Polri sangat diharapkan demi terciptanya kepercayaan masyarakat dan terpeliharanya keamanan dalam negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keterkaitan antara disiplin, Motivasi dan prestasi kerja dengan Kinerja Personil Pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Bandar Lampung dan Polsek Jajaran. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif, instrument pengumpulan data digunakan peneliti adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data-data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan prestasi kerja merupakan variabel yang optimal untuk mendukung kinerja personil Satuan Reserse Kriminal Polresta Bandar Lampung.*

**Kata Kunci : Kinerja Personil, Disiplin, Motivasi, Prestasi Kerja**

### **I. PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi

dalam mencapai tujuan. Hal tersebut merupakan salah satu dari upaya untuk menciptakan kelancaran dalam segala aktivitas kegiatan. Untuk itu diperlukan

langkah-langkah kebijakan yang terarah pada perubahan kelembagaan dan sistem ketatalaksanaan, kualitas sumber daya manusia aparatur dan sistem pengawasan dan pemeriksaan yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan data, tercermin bahwa walaupun setiap tahun angka jumlah penyelesaian tindak pidana (JTP) meningkat, namun masih banyak tunggakan kasus yang belum terselesaikan yang menjadi pekerjaan rumah bagi personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Unit Reskrim Polsek jajaran yang tentunya berimplikasi terhadap masih banyaknya komplain masyarakat sebagai dampak ketidakpuasan terhadap kinerja penyidik/penyidik pembantu Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran dalam melaksanakan tugas pelayanan dalam rangka penyelidikan dan penyidikan tindak pidana.

Pencapaian kinerja organisasi juga tidak terlepas dari kapabilitas, kualitas, integritas, dan responibilitas sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat yang baik. Adanya kegiatan untuk mendayagunakan para personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung agar dapat memiliki keahlian dan kemampuan

dalam menjalankan tugasnya sangat diperlukan guna mengoptimalkan dan mencapai tujuan organisasi.

Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut Bass *et al.* (2003) adalah disiplin, motivasi dan prestasi kerja.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Tujuan disiplin adalah agar seseorang dapat bertingkah laku sesuai dengan apa yang disetujui oleh organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang dapat melakukan penyesuaian sosial dengan baik.

Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap

kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Sanusi, Anuar, en Linda Septarina. 2016. "Managerial Performance Model of Private Higher Education in the South Sumatra". *Advances in Economics, Business and Management Research, volume 14 6th (ATLANTIS PRESS)* 14 (Global of Leadership education): 138–44. ATLANTIS PRESS. dalam penelitiannya bahwa, manajemen kinerja merupakan faktor-faktor strategis untuk mewujudkan prestasi kinerja dosen pada perguruan tinggi swasta profesional bermutu tinggi. Sementara saran yang diajukan yaitu manajer pengelola perguruan tinggi ingin mewujudkan kinerja profesional SDM, maka hendaknya menentukan model yang tepat mengenai komitmen yang akhirnya meningkatkan prestasi kerja.

Dari hasil pengamatan langsung dan data capaian kinerja pada Sat Reskrim

Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran maka penulis berpendapat bahwa hasil pekerjaan personil yang dicapai belum sesuai dengan harapan secara optimal, dan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya seperti penyelesaian tugas dan pencapaian target pekerjaan masih rendah sehingga perlu ditingkatkan serta masih rendahnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan. Hal ini terlihat dari hasil kerja dan capaian kinerja yang belum optimal. Hasil pengamatan lainnya yaitu: kurangnya *reward and punishment* terhadap hasil kerja personil yang dapat memotivasi kinerja personil, dan kurangnya pelatihan dan kejuruan kepada personil khususnya terkait teknis dan taktis pelaksanaan tugas yang diemban.

Masalah yang menjadi obyek penelitian dibatasi hanya pada analisis kinerja personil berdasarkan faktor penting yang menentukan kinerja personil dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungan menurut Bass *et all.* (2003), yaitu disiplin, motivasi, dan prestasi kerja. Adapun objek penelitian terfokus pada kinerja karyawan yang pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung disebut dengan personil.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai bagaimana keterkaitan disiplin, motivasi dan prestasi terhadap kinerja personil pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran.

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Pengembangan keilmuan terkait manajemen sumberdaya manusia. Bagi Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan penentuan kebijakan bagi Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran dalam meningkatkan Kinerja personil.

Kegunaan penelitian bagi pengembangan keilmuan sumber daya manusia adalah: dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi para peneliti lain yang berminat dalam masalah yang penulis teliti.

## II. LANDASAN TEORI

### Konsep Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, *work performance* atau *job performance* namun lebih sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia juga

disebut prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Prawirisentono(2009), mengemukakan bahwa kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (*knowledge* dan *skill*) dan motivasi (*attitude* dan *situation*) seseorang.

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian kinerja baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, maka hal terpenting yang perlu dipahami diantaranya adalah faktor faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Mangkunegara (2002) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor kemampuan, faktor motivasi, dan keterbatasan waktu.

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manager dan pekerja untuk berhasil,

managemen kinerja adalah bagaimana kinerja diperloeh untuk mencapai sukses (Wibowo, 2007).

Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan. Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan/diberikan kepadanya. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi organisasi.

### **Disiplin**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring berkembangnya zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kapatuahn atau yang menyangkut tata tertib. Selama ini kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, sehingga banyak pengertian

disiplin yang berbeda antara ahli yang satu dengan lainnya.

Siswanto (2005) menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum yaitu pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Tujuan khusus yaitu pembinaan disiplin kerja antar lain: (1) agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, (2) dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya, (3) dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, (4) dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

### **Motivasi**

Robbins (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk

memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Supardi dan Anwar (2004:47) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan untuk suatu tujuan tertentu. Jadi, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Ishak dan Hendri (2003:16-17) menjelaskan bahwa manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

### **Prestasi kerja**

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, atas tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, keterampilan, kesungguhan dan lingkungan kerja itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2012) tentang Analisis Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD provinsi Banten yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di sekretariat DPRD Provinsi Banten. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menekankan konsep pengukuran kinerja menurut teori Soedarmayanti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten masih dapat dikatakan buruk. Hal tersebut dikarenakan masih banyak pegawai yang melakukan tindakan tidak disiplin, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kepemimpinan yang tidak tegas terhadap pegawai.

Kerangka pikir dalam penelitian ini dijelaskan bahwa indikator kinerja dapat dikatakan berhasil apabila disiplin kerja terbangun dengan baik seiring terselenggaranya motivasi terhadap personil dan meningkatnya prestasi kerja personil dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga permasalahan kinerja berupa kurangnya tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kurangnya motivasi serta menurunnya prestasi kerja dapat diminimalisir.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode kualitatif, teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara penggabungan atau triangulasi, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan kepada makna daripada generalisasi. Apabila dilihat dari aspek penyajian data, penelitian menggunakan pola deskriptif untuk dapat menggambarkan serta menginterpretasi objek sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Reserse Kriminal Polresta Bandar Lampung. Dilaksanakan sejak tanggal 15 Agustus 2016 sampai dengan tanggal 10 September 2016. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengambilan data primer dilakukan dengan cara wawancara. Pengambilan informan dipilih menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Informan mengetahui kondisi dan situasi kinerja personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran.
- b. Informan merupakan anggota sat Reskrim Polresta Bandar Lampung yang paham tentang kondisi kinerja

personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran.

Berdasarkan hal tersebut maka informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kasat Reskrim Polresta Bandar Lampung
- b. Wakasat Reskrim Polresta Bandar Lampung
- c. Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Barat dan Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Timur
- d. Dua orang anggota Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan cara Triangulasi yang mana menurut Moleong (2011:178) Triangulasi adalah teknik analisis data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan sebagai pembanding data triangulasi dengan sumber, yang dapat dilakukan menggunakan cara:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang disampaikan individu didepan umum dengan apa yang disampaikan secara personal.

3. Membandingkan apa yang disampaikan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Untuk menetapkan keabsahan data kualitatif tersebut diperlukan teknik pemeriksaan berupa:

- I. Derajat kepercayaan yang fungsinya untuk melaksanakan penyelidikan sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan penemuannya dapat dicapai dan menunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang diteliti, derajat kepercayaan dapat dicapai melalui ketekunan pengamatan, perpanjangan partisipasi, melakukan triangulasi, memperbanyak referensi dan mengkaji kasus negatif.
- II. Keteralihan merupakan validitas eksternal didasarkan pada konteks empiris setting penelitian, yaitu tentang yang apa yang diterima peneliti dan yang cermat, terperinci,

mendalam serta adanya kesamaan konteks antara pengirim dan penerima.

- III. Ketergantungan dilakukan untuk memeriksa akurasi pengumpulan dan analisis data, agar derajat reliabilitas dapat tercapai maka diperlukan pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya.

Kepastian yaitu objektivitas yang berdasarkan pada tradisi penelitian kualitatif, derajat ini juga dapat dicapai melalui pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitian

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Polresta Bandar Lampung**

Seiring dengan usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan Polri kepada masyarakat, Polda Lampung telah melakukan kebijakan pembentukan Bandar Lampung menjadi kesatuan kewilayahan Polri setingkat Kepolisian Resort dengan 9 (Sembilan) Kepolisian Sektor Jajaran Polresta Bandar Lampung dan 3 Kepolisian Sektor persiapan, Polresta Bandar Lampung berdasarkan keputusan Kapolri Nomor Pol: Skep/15/VII/1983 tanggal 25 Juli 1983

tentang Pembentukan dan peresmian Bandar Lampung sebagai kesatuan kewilayahan Polri setingkat Kepolisian Resort yang kemudian pada tanggal 9 Agustus 1983 dikukuhkan dan diresmikan oleh Kapolda Lampung menjadi Polresta Bandar Lampung berdasarkan Telegram Kapolda Lampung No. Pol:TR/665/VII/1983 tanggal 9 Agustus 1983 tentang Peresmian dan Pengangkatan Pejabat yang mengawali Polresta Bandar Lampung.

### **Data dan Kinerja Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung**

Dalam implementasinya di wilayah hukum Polresta Bandar Lampung efektifitas Sat Reskrim cukup memuaskan. Dengan sistem pendampingan warga melalui program kring serse, kesadaran akan pentingnya rasa aman damai muncul dari masyarakat. Meskipun demikian, kerja personil kring serse di masyarakat membutuhkan mitra simbiosis. Bersama Bhabinkamtibmas, babinsa dan unsur masyarakat dalam membentuk komunitas warga mitra polisi *community policing* yang di sebut Polmas untuk melaksanakan fungsi deteksi dini terhadap kerawanan kamtibmas dalam masyarakat yang mungkin terjadi.

### **Kinerja Personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung**

Peranan personil sangat penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan yang bergerak pada sektor pelayanan. Alasannya karena personil memiliki kemampuan untuk mempengaruhi persepsi pelanggan dalam hal terkait Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung, pelanggan adalah masyarakat. personil merupakan bagian dari pelayanan itu sendiri, sehingga bagi pelanggan, personil berfungsi sebagai komunikator sekaligus wakil dan citra perusahaan.

Personil juga berperan sebagai *human attribute* yang berfungsi sebagai pemasar dan berkewajiban memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam hal ini adalah masyarakat yang ingin segera mendapatkan kepastian hukum atas laporan yang telah diajukan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Suradinata (1996: 150), disiplin pada dasarnya mencakup pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan/peraturan/norma yang berlaku. Dalam hubungannya dengan disiplin kerja, disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur

yang dapat menggairahkan kerja bahkan dapat pula sebaliknya.

Dengan berpedoman pada pengertian tersebut maka disiplin merupakan faktor pengikat kerja, yaitu merupakan kekuatan yang dapat memaksa tenaga kerja atau pegawai untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah disepakati dan telah ditentukan oleh lembaga yang berwenang atau pejabat yang berwenang dengan berpegang pada peraturan tersebut. Dengan berpegang pada peraturan dimaksud diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sesuai dengan hasil penelitian, ada beberapa faktor yang mendukung upaya peningkatan disiplin kerja personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran yaitu adanya kepuasan kerja, pemberian motivasi, menempatkan personil pada tempat yang tepat, memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Namun, pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu belum bisa dimanfaatkan secara maksimal oleh personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran, hal ini dapat dilihat dari apel pagi yang dilaksanakan. Contohnya, masih banyaknya personil yang datang terlambat dengan berbagai macam alasan. Selain itu masih adanya personil yang

pulang kantor sebelum jam dinas berakhir, tidak masuk tanpa izin, personil yang sering mangkir saat jam dinas, serta personil yang sering menunda nunda pekerjaan sehingga proses penyelesaian suatu tindak pidana menjadi memakan waktu yang lama. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan tertunda yang pada akhirnya mengakibatkan meningkatkan *public complain* sebagai bentuk ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Hasil observasi tersebut dikuatkan oleh beberapa informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden, informasi yang diperoleh dari Kasat Reskrim Polresta Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa: selama saya menjabat sebagai Kasat Reskrim Polresta Bandar Lampung saya selalu melihat secara langsung kinerja bawahan saya yang merupakan penyidik / penyidik pembantu baik pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung maupun sebagai pembina fungsi unit reskrim jajaran Polsek, selama ini disiplin kerja merupakan salah satu permasalahan yang terus saya benahi karena merupakan salah satu faktor yang mengakibatkan tingginya angka ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja jajaran saya, disiplin kerja adalah salah satu faktor

utama bagaimana kinerja dan roda organisasi dapat berjalan dengan baik dalam rangka proses penegakan hukum, untuk itu selain melakukan pembenahan saya juga senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahan saya dari segi kedisiplinan serta senantiasa melakukan analisa dan evaluasi terkait permasalahan kedisiplinan setiap minggu secara berkala (Wawancara Tanggal 02 September 2016).

Sementara itu informasi yang diperoleh dari Wakasat Reskrim Polresta Bandar Lampung, Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Timur dan Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Barat, menjelaskan bahwa: Disiplin kerja adalah hal utama yang senantiasa menjadi perhatian pada jajaran Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung, kami senantiasa melakukan pembinaan dan pengawasan serta penindakan terhadap personil yang memiliki kedisiplinan kerja yang rendah dan dilakukan analisa serta evaluasi terhadap semua hasil kegiatan yang dilakukan, dan hasilnya hal tersebut sedikit banyak mampu meningkatkan kedisiplinan kerja pada personil secara berangsur angsur (Wawancara Tanggal 02 September 2016).

Dalam pelaksanaan tugas pada unit reskrim Polsek Tanjung Karang Timur

kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor yang menghambat optimalisasi proses penyelidikan dan penyidikan serta pengungkapan kasus, untuk itu Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung selaku pembina fungsi senantiasa mengintruksikan kepada kami untuk senantiasa melakukan pembinaan dan pengawasan serta penindakan terhadap personil yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang rendah dan dengan metode tersebut terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan kerja pada personil secara berangsur angsur (Wawancara Tanggal 03 September 2016).

Kedisiplinan personil baik dalam hal apel pagi dan pelaksanaan tugas memang belum optimal, namun untuk mengoptimalkan kinerja personil dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat kami senantiasa melakukan pembinaan dan pengawasan serta penindakan terkait kedisiplinan personil, (Wawancara Tanggal 03 September 2016).

Sedangkan informasi yang diperoleh dari beberapa anggota Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung, yang menjelaskan bahwa: Latar belakang pendidikan dan kejuruan yang dimiliki oleh personil sedikit banyak mempengaruhi tingkat

kedisiplinan personil, namun pengawasan dan pembinaan serta arahan yang dilakukan oleh pimpinan Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung telah membuat perubahan yang cukup baik terhadap peningkatan disiplin kerja personil dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari, (Wawancara Tanggal 05 September 2016).

Salah satu faktor penyebab meningkatnya angka ketidakpuasan masyarakat terhadap polri adalah karena kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya tidak terkecuali pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran, untuk menekan angka ketidakpuasan masyarakat akibat ketidakdisiplinan personil, kami senantiasa diberikan arahan, contoh dan tindakan sebagai hukuman akibat ketidakdisiplinan yang dilakukan (Wawancara Tanggal 05 September 2016).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa kedisiplinan personil merupakan salah satu hal yang menjadi penyebab rendahnya kinerja personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran yang berimplikasi terhadap ketidakpuasan masyarakat atas pelayanan yang

diberikan sebagai dampak dari banyaknya tindak pidana yang tidak terselesaikan, namun upaya maksimal telah dilakukan guna meningkatkan kembali kedisiplinan personil melalui berbagai metode dalam rangka meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum yang dilakukan Polri khususnya Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran.

### **Motivasi Kerja**

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai "Keinginan untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dan tekanan akibat dari kebutuhan yang tidak terpuaskan. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan pada karyawan dan tujuan organisasi dapat

tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena ada suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat di artikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan. Menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Rivai (2003:459), Hal ini yang telah diterapkan oleh unsur pimpinan pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung yang senantiasa memberikan motivasi kepada personil

berupa reward and punishment agar personil terpacu dalam meningkatkan melaksanakan tugasnya.

Hasil observasi tersebut dikuatkan oleh beberapa informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden, informasi yang diperoleh dari Kasat Reskrim Polresta Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa: saya menyadari bahwa tugas yang diemban fungsi Reserse kriminal sangatlah berat dengan beban dan intensitas serta resiko kerja yang sangat tinggi, saya menyadari hal tersebut sangat berdampak pada psikologis bawahan saya yang mengakibatkan penurunan kinerja bawahan saya dalam pelaksanaan tugas, untuk itu saya menyikapi hal tersebut dengan senantiasa memberikan semangat dan dukungan serta arahan kepada bawahan saya, saya menggunakan metode gelar perkara sebagai ajang bawahan saya berbagi bersama atas kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya sehingga bawahan saya tidak merasa sendiri namun senantiasa merasa terdampingi oleh segenap pimpinan dan rekan dalam setiap pengambilan keputusan, selain itu guna meningkatkan kinerja bawahan saya, saya memberikan *reward* kepada personil yang beprestasi dalam pelaksanaan tuagsnya berupa

penghargaan dan dana insentif sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja, hal tersebut saya rasakan cukup efektif bahwa dengan pemberian *reward and punishment* serta pendampingan dalam pengambilan keputusan dan tindakan tersebut mampu meningkatkan motivasi bawahan saya dalam melaksanakan tugasnya. (Wawancara Tanggal 02 September 2016).

Sementara itu informasi yang diperoleh dari Wakasat Reskrim Polresta Bandar Lampung, Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Timur dan Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Barat, menjelaskan bahwa: tingginya tekanan dan beban tugas yang dialami personil Satuan Reserse Kriminal Polresta Bandar Lampung dan polsek jajaran sangat disadari oleh segenap unsur pimpinan, untuk itu segenap unsur pimpinan senantiasa memberikan motivasi, *reward and punishment* terhadap personil yang berprestasi maupun personil yang melakukan kesalahan dan pelanggaran, mekanisme tersebut dirasakan cukup efektif mengingat angka penyelesaian tindak pidana akibat personil yang merasa termotivasi akan *reward* yang diterima saat mampu menyelesaikan satu perkara tindak pidana mengalami

peningkatan (Wawancara Tanggal 02 September 2016).

Kecerdasan intelektual yang ditunjukkan unsur pimpinan Sat Reskrim dalam menerapkan mekanisme *reward and punishment* kepada personil yang berprestasi maupun yang melakukan pelanggaran sangat efektif dalam pelaksanaan tugas personil sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja. (Wawancara Tanggal 03 September 2016).

Pemberian motivasi guna peningkatan kinerja personil melalui mekanisme *reward and punishment* dan penghargaan kepada personil sangat efektif, pada polsek Tanjung Karang Barat mekanisme tersebut walaupun belum mampu meningkatkan kedisiplinan dan kinerja personil secara signifikan namun berangsur-angsur mampu meningkatkan angka penyelesaian kasus yang dilakukan, (Wawancara Tanggal 03 September 2016).

Sedangkan informasi yang diperoleh dari beberapa anggota Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung, yang menjelaskan bahwa: mekanisme pemberian penghargaan bagi personil yang berprestasi sedikit banyak mampu membuat kami termotivasi dalam

melaksanakan tugas walaupun dengan beban dan tekanan yang tinggi. (Wawancara Tanggal 05 September 2016).

Apa yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung untuk membangkitkan kinerja personil dalam rangka membangun kepercayaan masyarakat melalui pemberian penghargaan kepada personil guna memotivasi personil dalam meningkatkan kinerja pelaksanaan tugas cukup efektif (Wawancara Tanggal 05 September 2016).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa unsur pimpinan Sat reskrim Polresta Bandar Lampung cukup cerdas dalam menyikap fenomena menurunnya kinerja pesonil akibat tingginya beban dan tekanan tugas yang dialami personilnya, untuk itu mekanisme pemberian penghargaan serta *reward dan punishment* dirasakan mampu memberikan motivasi kepada personil dalam meningkatkan kinerjanya walaupun hal tersebut belum bersifat signifikan dan masih banyak harus dilakukan pembenahan dan pengawasan dalam tahap pelaksanaannya.

## **Prestasi Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa: "*Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya*".

Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah:

### 1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

### 2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

### 3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan

### 4. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Prestasi kerja personil diwujudkan dengan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh personil tersebut dari uraian pekerjaan. Dalam hal prestasi kerja pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran dituntut untuk lebih terampil dalam setiap pekerjaan agar bisa mencapai target sesuai penyelesaian dan pengungkapan kasus dengan optimal. Untuk itu, pimpinan harus berperan aktif di dalam memberikan bimbingan dan pelatihan (training) kepada seluruh personil agar lebih efektif dalam bekerja.

Pada Tahun 2006 sejumlah pengungkapan kasus menonjol tercepat sempat ditorehkan oleh jajaran Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dimana terdapat 4 kasus pembunuhan yang berhasil diungkap hanya dalam kurun waktu kurang dari 3 x 24 jam, sedangkan pada Tahun 2014 sejumlah prestasi menonjol diperoleh oleh Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung atas pencapaian dalam pelaksanaan tugasnya antara lain : Penyelesaian kasus terbanyak se jajaran Polda Lampung TA 2014, Pengungkapan kasus Curas, Curas dan Curanmor terbanyak se jajaran Polda Lampung tahun 2014, Pengungkapan kasus menonjol tercepat, Pengungkapan kasus Tindak Pidana Korupsi terbanyak

se jajaran Polda Lampung TA 2014, Pengungkapan kasus Tindak Pidana Tertentu se jajaran Polda Lampung TA 2014, Penghargaan Gubernur Lampung atas prestasi pengungkapan kasus terbanyak sepanjang tahun 2014.

Hasil observasi tersebut dikuatkan oleh beberapa informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dengan para responden, informasi yang diperoleh dari Kasat Reskrim Polresta Bandar Lampung, beliau menjelaskan bahwa: saya menyadari kinerja yang baik dan motivasi tanpa ada realisasi dan kemampuan tidak akan cukup untuk menyikapi peningkatan angka kriminalitas dan berkembangnya modus tindak kejahatan saat ini, karena Polri dituntut senantiasa terampil, mahir dan profesional, untuk itu guna meningkatkan kemampuan, keterampilan serta profesionalisme bawahan saya, melalui Kabag Sumda Polresta Bandar Lampung saya mengusulkan untuk bawahan saya diikuti sertakan dalam setiap pelatihan dan kejuruan serta pendidikan pengembangan fungsi teknis kepolisian, hal ini bermanfaat bagi personil sebagai bekal pengetahuan dalam pelaksanaan tugas melakukan penegakan hukum dilapangan, kemampuan dan keterampilan personil dalam pelaksanaan

tugas tersebut sangat penting, hal tersebut terbukti dengan kemampuan dan kemahiran yang mumpuni, Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung berhasil memperoleh banyak capaian prestasi pada tahun 2014 (Wawancara Tanggal 02 September 2016).

Sementara itu informasi yang diperoleh dari Wakasat Reskrim Polresta Bandar Lampung, Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Timur dan Kanit Reskrim Polsek Tanjung Karang Barat, menjelaskan bahwa: kami senantiasa mengusulkan guna personil kami ikut sertakan dalam setiap pelatihan dan kejuruan secara berkala dan periodik, selain itu secara internal Sat reskrim Polresta Bandar Lampung rutin menyelenggarakan pelatihan fungsi teknis Reserse Kriminal bagi personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran guna meningkatkan kemampuan, keterampilan serta profesionalisme karena kemampuan menguasai bidang tugas adalah salah satu kunci pencapaian prestasi dalam pelaksanaan tugas. (Wawancara Tanggal 02 September 2016).

Menghadapi era perdagangan bebas dan perkembangan teknologi yang semakin pesat serta berkembangnya modus operandi kejahatan menuntut Polri senantiasa mampu menyelesaikan dan

menangani serta mengantisipasi setiap kemungkinan terjadinya tindak pidana, untuk itu personil Polri dituntut untuk mampu menguasai teknologi informasi, hal tersebut terbukti dengan diusulkannya beberapa personil Sat reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran untuk ikut serta dalam berbagai pelatihan , kejuruan, workshop dan seminar tentang teknologi informasi dan perkembangannya, hal tersebut dirasakan sangat baik dalam meningkatkan prestasi kerja personil serta membentuk personil yang mahir, terpuji, terampil, profesional modern dan terpercaya. (Wawancara Tanggal 03 September 2016).

Penyelenggaraan pelatihan bagi personil unit reskrim Polsek jajaran sangat bermanfaat karena dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, personil unit reskrim polsek tidak lagi ketergantungan dengan personil reskrim Polresta Bandar Lampung setiap ada permasalahan khusus yang memerlukan kemampuan khusus personil hal tersebut juga memberikan kesempatan bagi personil polsek untuk dapat menorehkan prestasi pada pelaksanaan tugas yang memerlukan personil dengan keahlian dan keterampilan khusus , (Wawancara Tanggal 03 September 2016).

Sedangkan informasi yang diperoleh dari beberapa anggota Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung, yang menjelaskan bahwa: pelatihan dan kejuruan serta peningkatan kemampuan sangat diperlukan oleh personil, karena kami dilapangan senantiasa menemukan atau bersinggungan dengan tindak pidana dengan modus baru seiring perkembangan zaman dan teknologi (Wawancara Tanggal 05 September 2016).

Penyelenggaraan pelatihan dan peningkatan kemampuan personil diharapkan dapat ditingkatkan secara berkesinambungan, karena prestasi kerja terkait dengan kemampuan, keterampilan dan profesionalisme personil dalam memahami tugas pokok dan fungsinya dilapangan (Wawancara Tanggal 05 September 2016).

Demi mencapai tujuan dan target penyelesaian serta ungkap kasus yang optimal demi membangun kepercayaan masyarakat diperlukan personil-personil yang memiliki kemampuan, keterampilan serta profesionalitas yang baik, dengan demikian penyelenggaraan pelatihan kompetensi, kejuruan serta peningkatan kemampuan personil mutlak sangat diperlukan.

### **Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek Jajaran**

Beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja personil pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek Jajaran adalah sebagai berikut:

#### **Bimbingan dan Pengarahan**

Bimbingan dan pengarahan adalah upaya pemecahan suatu masalah melalui mekanisme gelar perkara dalam rangka memberikan kepastian hukum terhadap laporan polisi yang ditangani, dengan maksud untuk membantu personil agar dalam melaksanakan kerjanya dapat berjalan dengan baik serta mampu menangani masalah-masalah dengan tuntas.

#### **b. Latihan dan Pengembangan Personil**

Melalui latihan fungsi teknis kepolisian diharapkan personil mendapatkan pengalaman kerja dalam bidang tertentu. Latihan merupakan cara untuk meningkatkan keterampilan dan akan menambah pengalaman serta pengetahuan personil, sehingga akan membawa perubahan dan peningkatan dalam sistem kerja personil. Dengan demikian, latihan dan pengembangan

kompetensi personil untuk meningkatkan kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan.

**c. Mempersiapkan personil tertentu menempati job yang ada sesuai dengan keterampilan yang dimiliki**

Untuk meningkatkan kinerja personil, Kasat Reskrim selaku Pimpinan Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung memberikan kesempatan kepada para personil yang belum mengikuti pelatihan dan kejuruan untuk mengikuti pelatihan dan kejuruan serta pengembangan spesifikasi karena pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat karir jangka panjang yang membantu para personil untuk lebih bertanggung jawab dimasa yang akan datang. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan hasilnya pun akan membawa kearah yang lebih baik.

**d. Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi**

Proses pendisiplinan atau penerapan aturan yang ketat kepada para personil harus bisa dilakukan oleh pimpinan agar pencapaian tujuan organisasi bisa lebih efektif dan efisien. Proses pendisiplinan tersebut bisa dilakukan dengan cara pimpinan memberikan contoh yang positif kepada karyawannya, seperti

datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, menerima segala keluhan dan masukan yang disampaikan oleh bawahannya dan berusaha untuk bisa mengayomi unsur bawahan.

**e. Memberikan penghargaan atas jasa atau kesetiaan terhadap organisasi baik material maupun immaterial**

Motivasi sangat perlu dilakukan oleh pimpinan suatu perusahaan/organisasi. Karena dengan adanya proses pemotivasian personil akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tidak ragu-ragu dalam mengambil setiap keputusan. Proses pemotivasian tersebut bisa berupa pemberian penghargaan atas jasa atau kesetiannya terhadap organisasi, pemberian bonus dan penghargaan kepada personil yang berprestasi dan hal lainnya yang bisa membuat personil merasa bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

**Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Semangat dan Gairah Kerja personil**

Adapun usaha-usaha yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja personil Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek Jajaran yaitu:

1. Pemberian tunjangan insentif
2. Pemberian Penghargaan
3. Memberikan kesempatan untuk maju

### **Pembahasan**

Organisasi dalam pencapaian tujuan ada kalanya jauh dari yang diharapkan, tetapi ada kalanya diakhiri dengan hasil yang optimal. Hal ini tergantung dari komitmen kerja sama yang baik di dalam internal Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung. Agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan baik diperlukannya kinerja personil yang intens terhadap penyelenggaraan pekerjaannya. Rangkaian aktivitas mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengendalian serta penyelenggaraan pekerjaan yang berdasarkan pembagian kerja masing-masing. Optimalnya kinerja personil sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja personil itu sendiri. Kepuasan personil berpengaruh terhadap komitmen personil, serta prestasi kerjanya. Selain itu, personil yang puas sangat menguntungkan organisasi sehingga mereka harus diberikan insentif-insentif yang dapat memicu semangat kerja serta membentuk kepuasan dalam bekerja. Personil yang tidak puas akan menyebabkan kekecewaan, hilangnya motivasi kerja, penurunan prestasi kerja,

dan berujung pada meningkatnya tingkat *public complain* dikarenakan ketidakpuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan. Kepuasan personil dan kepuasan masyarakat berawal dari komitmen organisasi memperlakukan personilnya secara baik. Dengan terjaminnya kinerja personil oleh organisasi maka kepercayaan masyarakat tercipta dari dimensi-dimensi manusia seperti ketanggapan, jaminan, empati, dan kehandalan dimasa datang. Maka faktor penting yang menentukan kinerja personil dan kemampuan personil pada Sat Reskrim Polresta adalah disiplin, motivasi, dan prestasi kerja.

## **IV. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara yang dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja personil pada Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung dan Polsek jajaran belum berjalan dengan baik dikarenakan masih rendahnya disiplin kerja personil, motivasi dan rendahnya prestasi yang mampu dicapai.
2. Disiplin kerja merupakan satu variable yang penting dalam menciptakan iklim kinerja personil yang optimal.
3. Motivasi yang baik akan mempengaruhi lingkungan untuk

bersinergi dengan baik. Motivasi merupakan faktor utama yang menentukan prestasi kerja personil, pada saat reskrim Polresta Bandar Lampung penerapan *reward and punishment* sebagai bentuk motivasi sudah diterapkan walaupun hasilnya belum mampu meningkatkan kinerja personil secara signifikan.

4. Prestasi kerja dapat diwujudkan apabila personil mampu menghasilkan kinerja yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas, Sat Reskrim Polresta Bandar Lampung pada tahun 2006 dan tahun 2014 pernah mencapai satu prestasi pengungkapan kasus menonjol yang baik, namun pada tahun 2015 dan tahun 2016 prestasi tersebut tidak lagi mampu diraih. Prestasi kerja ini mendukung hasil riset Sanusi, Anuar, dan Linda Septarina (2016) yaitu, the results of data analysis show that (1) the leadership of a significant and positive impact on managerial performance, and empowerment of human resources directly affects on managerial performance of higher education.

### **Saran**

1. Untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja personil yang ditimbulkan karena kedisiplinan personil yang kurang baik, maka seharusnya unsur

pimpinan harus tegas dalam menindak lanjuti dalam hal penerapan disiplin serta meningkatkan mekanisme pengawasan melekat terhadap personil, sehingga dengan sendirinya kinerja dalam organisasi/institusi akan dapat ditingkatkan.

2. Organisasi/Institusi harus mampu menanamkan budaya organisasi yang dapat menumbuhkan motivasi dan loyalitas personil dengan cara meningkatkan komunikasi yang lebih kuat lagi antara personil dan organisasi/institusi. Dengan memahami motivasi kerja masing masing personil maka akan dapat diberikan perlakuan yang tepat terhadap personil sehingga mampu meningkatkan motivasi personil. Motivasi yang tinggi akan mampu memberikan prestasi yang tinggi pula, demikian sebaliknya.

3. Suasana kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu hendaknya ciptakan suasana kerja yang kondusif, suasana kerja yang kondusif mampu membuat personil bekerja lebih fokus sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik dan berprestasi secara maksimal.

4. Penghargaan atas kinerja dan prestasi yang baik juga akan mempengaruhi kinerja dan prestasi.

Dengan penghargaan yang tepat, personil akan termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik dari waktu ke waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass *et al.* 2003. *Dasar-dasar Motivasi*. Pionir Jaya, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Cetakan keenam. Jakarta: CV. Mas Agung.
- Ishak, H. 2003. (<http://skripsi.usu.ac.id/jurnal/viewFile/2005/html>) diakses tanggal 02 September 2016 pukul 13.30 WIB.
- Luthans. 2004. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20414/5/Chapter%20I.pdf>) diakses tanggal 02 September 2016 pukul 13.40 WIB.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: FE UGM.
- Mahsun, M. 2006. (<http://www.kinerja.sektor.co.id>) diakses tanggal 02 September 2016 pukul 14.30 WIB.
- Malthis. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi*, Yogyakarta: Aneka Ilmu.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2005. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Ghalia.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. cetakan Ke-9. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Jakarta: Prenhalindo.
- Satria, T. 2013. *Analisis kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Gorontalo*. Gorontalo : FE UNG ([kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/.../351./372-365-1-PB\(2\).pdf](http://kim.ung.ac.id/index.php/KIMFEB/article/.../351./372-365-1-PB(2).pdf)) diakses tanggal 02 September 2016 pukul 13.30 WIB.
- Sanusi, Anuar, en Linda Septarina. 2016. "Managerial Performance Model of Private Higher Education in the South Sumatra". *Advances in Economics, Business and Management Research, volume 14 6th (ATLANTIS PRESS)* 14 (Global

of Leadership education): 138–44.  
ATLANTIS PRESS.

Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Revika Aditama.

Siagian, Sondang,P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-17. Jakarta: Bumi Aksara.

Wardani. 2012 Analisis kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Banten: FE USAT. diakses tanggal 01 September 2016 pukul 12.35 WIB.